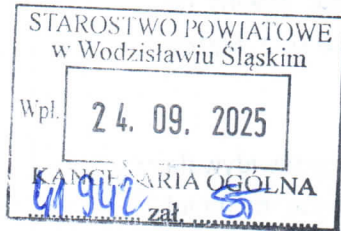


Krajowy Związek Zawodowy
Pracowników Ratownictwa Medycznego
przy Szpitalu Powiatowym
w Wodzisławiu Śląskim
ul. 26 Marca 51
44-300 Wodzisław Śląski

Wodzisław Śl., dnia 24.09.2025 r.



WZP/Zarząd/Radca
Ponieważ
24.09.25

Szanowny Pan
Cezary Tomiczek
Dyrektor Naczelny
Szpitala Powiatowego
w Wodzisławiu Śląskim

– WNIOSEK –

Działając w trybie art. 28 ust. 1 pkt 2 i 3 ustawy o związkach zawodowych (tj. z dnia 24 marca 2025 r. Dz.U. z 2025 r. poz. 440) w imieniu Krajowego Związku Zawodowego Pracowników Ratownictwa Medycznego przy Szpitalu Powiatowym w Wodzisławiu Śląskim – mając na celu wyjaśnienie sytuacji prawnej członków tutejszego związku zawodowego, proszę Pana Dyrektora o zajęcie stanowiska w niżej przedstawionej sprawie.

UZASADNIENIE

Szanowny Panie Dyrektorze:

w trakcie osobistego spotkania z pracownikami systemu ratownictwa medycznego, które odbyło się przy udziale przedstawiciela Krajowego Związku Zawodowego Pracowników Ratownictwa Medycznego przy Szpitalu Powiatowym w Wodzisławiu Śląskim, jasno Pan Dyrektor zasygnalizował, iż ratownicy obecni na spotkaniu od miesiąca października tego roku przejdą na stałe do pracy na izbie przyjęć tut. szpitala. Tymczasem zapowiedzi Pana Dyrektora ziściły się w formie wręzonego pracownikom w dniu 18.09.2025 r. aktu oddelegowania w trybie art. 42 § 4 Kodeksu Pracy (tj. z dnia 14 lutego 2025 r. Dz.U. z 2025 r. poz. 277 dalej jako: kp.) – na okres 3 miesięcy.

Jako strona społeczna pragniemy zwrócić uwagę, iż wcielona przez Pana Dyrektora zmiana stanowiska pracy tak doświadczonych oraz kompetentnych pracowników poniesie za sobą dalekosiężne skutki prawne, społeczne oraz organizacyjne.

I. Aspekt prawny.

Oddelegowane osoby, objęte zmianami w postaci powierzenia wykonywania czynności „asystenta ratownika medycznego z uprawnieniami do kierowania pojazdami uprzywilejowanymi w Zespole Transportu Medycznego.....” mają w umowie o pracę wskazane miejsca wykonywania swoich obowiązków służbowych jako: Stacja Pogotowia Ratunkowego, Izba Przyjęć. W sytuacji, kiedy Pan Dyrektor zamierza dokonać zmiany na wyłącznie jedno miejsce wykonywania pracy, konieczne dla swej skuteczności będzie zastosowanie trybu wypowiedzenia warunków pracy i płacy z art. 42 kp.

Dotychczasowa praktyka – sprawdzona oraz powszechnie akceptowana – przewidywała rotację pracowników na izbie przyjęć, tak aby ten najtrudniejszy, a zarazem najmniej lukratywny finansowo odcinek, był po równo obsadzany przez cały personel. W związku z powyższym proszę o udzielenie odpowiedzi na pytanie – czy Pan Dyrektor w związku z zapowiadzanymi zmianami ma zamiar zastosować art. 42 kp. gdyż zmiana miejsca wykonywania pracy na stałe stanowi zmianę umowy o pracę, oraz **jakie to potrzeby pracodawcy spowodowały konieczność wyżej wskazanych zmian?**

*

Wskazana w akcie czasowego powierzenia innej pracy pracownikowi podstawa prawna z art. 42 § 4 kp. jednoznacznie wskazuje, iż zmiana nie może powodować obniżenia wynagrodzenia i musi odpowiadać kwalifikacjom pracownika. W związku z powyższym rodzi się pytanie w jaki sposób będzie liczone wynagrodzenie przeniesionych pracowników, gdyż zmiana miejsca wykonywania pracy w zespole transportu medycznego, różni się w zakresie dodatków przewidzianych w wewnętrznych normach prawa pracy. Jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia z dnia 22 listopada 1990 r. sygn. akt I PR 362/90:

*„art. 42 § 4 KP, który wyraźnie stanowi, **że w czasie powierzenia innej pracy nie może ulec obniżeniu wynagrodzenie pracownika, bez jakichkolwiek ograniczeń** co do rodzajów jego składników. Wynagrodzenie za pracę składa się często z wielu różnorodnych składników nieraz zmiennych i zależnych od warunków wykonywanej pracy. Wszystkie te składniki tworzą wynagrodzenie za pracę i także jest, przedmiotem gwarancji zawartej w art. 42 § 4 KP.*

oraz

„Przy czasowym powierzeniu pracownikowi innej pracy niż określona w umowie o pracę (art. 42 § 4 KP) obniżeniu nie może ulec wynagrodzenie pracownika obliczone na zasadach ustalenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop.”

W tym miejscu należy wskazać, iż przeniesione osoby uzyskiwały dodatek nocny, wyjazdowy, świąteczny – jak Pan Dyrektor zamierza rozwiązać powyższą kwestię?

*

Osoby objęte przeniesieniem to doświadczeni, posiadający szereg uprawnień pracownicy, których zastąpienie – najprawdopodobniej w formie umów cywilnych – innymi pracownikami, zapewne mniej doświadczonymi oraz niezapoznanymi ze specyfiką tutejszej jednostki, ponad wszelką wątpliwość odbędzie się ze stratą dla pracodawcy i pracowników. Konieczność wdrożenia oraz przeszkolenia nowych pracowników (gdyż ponad wszelką wątpliwość konieczne jest uzupełnienie braków wywołanych przeniesieniem) zaangażuje doświadczonych współpracowników w proces szkolenia oraz wyjaśniania specyfiki pracy. Innymi słowy, przeniesienie odnosi skutek nie tylko dla samych przeniesionych osób, ale będzie rezonowało na pracę pozostałych członków zespołu. Pozostaje postawić pytanie o sens przedmiotowego przeniesienia pracowników, jeżeli mają być oni w przyszłości zastąpieni.

Należy nadmienić, iż tutaj Szpital jako jednostka sektora finansów publicznych, zgodnie z art. 44 ust. 3 pkt 1 lit a) ustawy o finansach publicznych – zobowiązana jest dokonywać wydatków w sposób celowy i oszczędny, z zachowaniem zasad uzyskiwania najlepszych efektów z danych nakładów. Tymczasem przeniesienie długoletnich pracowników, w oderwaniu od merytorycznych potrzeb i przesłanek, w celu wykonywania transportu medycznego, spowoduje powierzenie wykwalifikowanemu pracownikowi czynności, które może wykonywać każdy inny pracownik, bez konieczności pozyskiwania dodatkowych uprawnień czy doświadczenia zawodowego. Powyższe, w połączeniu z koniecznością zastąpienia przeniesionych pracowników – jak wyżej wskazano – będzie generowało dalsze wydatki, niecelowe oraz możliwe do uniknięcia w przypadku zaniechania przeniesienia dotychczasowych pracowników systemu ratownictwa medycznego. W związku z powyższym jednoznacznie jawi się kontekst naruszenia dyscypliny finansów publicznych z uwagi na zastosowane przez Pana Dyrektora przeniesienie.

II. Aspekt społeczny.

Jak już wyżej wskazano, izba przyjęć w swej istocie jest bardzo wymagającym odcinkiem naszej jednostki, a jednocześnie pozbawionym szeregu dodatków. Z uwagi na te okoliczności cieszy się ona najmniejszym zainteresowaniem i budzi najmniej optymizm po stronie pracowników, którzy pomimo to, doszli do porozumienia i godzą się na rotacyjny system obsadzania izby przyjęć. Taka organizacja pracy pozwala respektować zasadę równego traktowania i niedyskryminacji pracowników usankcjonowaną w art. 18^{3b i 3c} kp. Wyznaczenie na stałe poszczególnych pracowników, bez zmiany ich warunków pracy i płacy przewidujących kilka miejsc wykonywania pracy, w efekcie stanowić będzie zaprzeczenie zasady równego traktowania, gdyż najmniej opłacalne i najcięższe miejsca pracy będzie obsadzone nierówno, a osoby nie wyznaczone do pracy na izbie przyjęć, w istocie będą uprzywilejowane w stosunku do osób wyznaczonych tam na stałe. Bardzo proszę o wgląd na powyższy aspekt Pana Dyrektora oraz zajęcie stanowiska.

III. Aspekt organizacyjny.

Przeniesienie doprowadziłoby do rozbicia zgranego oraz od lat współpracującego ze sobą zespołu. Rzeczą wiadomą jest, iż prawidłowe relacje w zespole mają niebagatelny wpływ na morale i jakość pracy. Współpracownicy przez lata budowali zaufanie, jakim darzą się próbując na co dzień ratować zdrowie, gdzie najmniejszy błąd może mieć skutek na ludzkie życie. Innymi słowy, jakość relacji w zespole w naszej pracy ma niebagatelne znaczenie i rezonuje na jakość świadczonej pracy – często warunkującej uratowanie czyjegoś życia. Ponadto, przeniesione osoby są wieloletnimi, doświadczonymi pracownikami, sprawdzonymi w ciężkich oraz kryzysowych sytuacjach. Taki pracownik posiada daleko większą wartość dla pracodawcy niż nowo przyjęty, dopiero zaczynający swoją drogę w zawodzie młody człowiek, który wymaga szkolenia, pilnowania oraz (co naturalne) często poprawiania jego błędów. Taki stan rzeczy dodatkowo zaangażuje środki pracodawcy w sposób nie licujący z zasadą celowości wydatków publicznych, usankcjonowaną w wyżej przytoczonym art. 44 ust. 1 pkt 1 lit a) ustawy o finansach publicznych. Przeniesione osoby są osobami posiadającymi szereg uprawnień, których nie będą posiadały osoby, które ich zastąpią (m.in. do prowadzenia karetki). Ewentualne przyjęcie nowych osób, bynajmniej nie zwiększy bezpieczeństwa w naszym powiecie, a jeszcze dodatkowo obciąży pozostały personel, który będzie musiał doszkalać nowych pracowników. Jeżeli przedstawione w niniejszym piśmie prognozy ziszczą się – czego za wszelką cenę strona społeczna pragnie uniknąć – i dokonane zmiany personalne rzeczywiście zmniejszą bezpieczeństwo beneficjentów świadczeń zdrowotnych z naszego powiatu, jest możliwe postawienie zarzutów z art. 160 Kodeksu karnego osobom winnym tego stanu rzeczy.

Mając na uwadze wyżej przedstawione skutki zapowiedzianych przez Pana Dyrektora zmian, bardzo proszę o rewizję zaprezentowanego stanowiska oraz wyjaśnienie przedstawionych obiekcji.

Z poważaniem

**PRZEWODNICZĄCY
KZZPRM**

Janusz Motyka

Otrzymują:

1. Starosta Powiatu Wodzisławskiego
2. Zarząd Powiatu Wodzisławskiego
3. Radni Powiatu Wodzisławskiego - wszyscy
4. WPR Katowice